



REPUBLIKA E SHQIPËRISË

KOMISIONERI PËR MBROJTJEN NGA DISKRIMINIMI

Nr. _____ Prot.

Tiranë, më _____.____.2022

V E N D I M

Nr. 146, Datë 21/07/2022

Mbështetur në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “*Për Mbrojtjen nga Diskriminimi*”¹, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi mori në shqyrtim ankesën nr. 29, datë 03.02.2022, e znj. E.S., ku pretendohet diskriminim për shkak të “*moshës*”, “*vendbanimit*” dhe “*për çdo shkak tjetër*” nga ana Shoqërisë Yura Corporation Albania sh.p.k.

Pas shqyrtimit përfundimtar të ankesës së mësipërme, Komisioneri²,

K O N S T A T O I:

I. Parashtrimi i fakteve sipas subjektit ankues.

Sipas shpjegimeve të dhëna në ankesë, znj. E.S., e datëlindjes 11.03.1975 dhe banuese në Fier, është punësuar pranë shoqërisë Yura Corporation Albania sh.p.k. në datën 07.08.2020, në pozicionin e operatorës në prerje dhe presim. Marrëdhëniet e punës janë rregulluar nëpërmjet kontratës individuale të punës të lidhur ndërmjet palëve. Ankuesja ka sqaruar se ndaj saj punëdhënësi ka dhënë fillimisht dy masa disiplinore dhe në vijim i është dhënë edhe masa e tretë disiplinore, të cilën ankuesja sqaron se e ka kundërshtuar, pasi është akuzuar padrejtësisht për gabime, që nuk i përkisnin punës dhe detyrave të saj. Ajo sqaron se nuk e ka nënshkruar shkresën e vërejtjes së tretë, pa kryer më parë verifikimet përkatëse të gabimeve të pretenduara nga përgjegjësi i saj. Znj. E.S. shprehet se kundërshtimi i saj ka sjellë si reagim dhunën fizike dhe verbale të përgjegjësit të saj të punës, z. J. Ç. dhe përgjegjësit të Departamentit të Komaksit.

¹ Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën LMD.

² Në vijim do t'i referohemi me shkurtesën KMD.

Në vijim, ajo është larguar nga detyra nëpërmjet Vendimit nr. 23, datë 16.11.2021, të Administratorit të shoqërisë, me motivacionin *“zgjidhje e menjëherëshme për shkaqe të justifikuara të kontratës së punës”*. Znj. E.S. sqaron se ka bërë denoncim në Komisaratin e Policisë Fier, lidhur me dhunën e ushtruar ndaj saj, në ambientet e punës, nga personat e sipërcituar.

Ankuesja pretendon se vërejtjet e dhëna ndaj saj kanë qenë të qëllimta, pasi synimi ka qenë largimi i saj nga puna, për ta zëvendësuar me punonjëse tjetër më të re në moshë. Ajo ka sqaruar se të gjitha punonjëset e punësuar në sektorin ku ajo punon, janë më të reja se ajo dhe preferohen mosha të reja për të kryer punën e operatores në prerje dhe presim, pavarësisht se ajo ka të njëjtin rendiment në këtë punë.

Shkak tjetër për diskriminimin e pretenduar të znj. E.S. është edhe vendbanimi i saj. Ankuesja sqaron se preferenca e punëdhënësit është punësimi i punonjëseve nga fshatrat përreth, sidomos në ato zona, në të cilat personat përgjegjës për punësimin, të tillë si z. J. C., juristja e shoqërisë, apo z. I. N., kanë njohje. Punësimi i punonjëseve përgjithësisht bëhet nga fshatrat Peshtan, Cakran, Mbrostar, Sheq etj., ndërkohë që ankuesja sqaron se vendbanimi i saj është Fieri.

II. Ndjekja e procedurës për shqyrtimin e ankesës nga Komisioneri.

Komisioneri mori në shqyrtim ankesën e sipërcituar, në referencë të kompetencës së parashikuar në nenin 32, pika 1, gërma a), të ligjit nr. 10221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, të ndryshuar, që i atribuon të drejtën të shqyrtojë ankesat nga personat ose grupet e personave që pretendojnë se janë diskriminuar, sikurse parashikohet në këtë ligj.

Ligji nr. 10 221/2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar, rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit, bazuar në një listë jo shteruese shkaqesh, por në mënyrë të shprehur neni 1, i ligjit parashikon mbrojtjen nga diskriminimi për shkak të *“moshës”, “vendbanimit” dhe “për çdo shkak tjetër”* duke përcaktuar se: *“Ky ligj rregullon zbatimin dhe respektimin e parimit të barazisë dhe mosdiskriminimit në lidhje me racën, etninë, ngjyrën, gjuhën, shtetësinë, bindjet politike, fetare ose filozofike, gjendjen ekonomike, arsimore ose shoqërore, gjininë, identitetin gjinor, orientimin seksual, karakteristikat e seksit, jetesën me HIV/AIDS, shtatzëninë, përkatësinë prindërore, përgjegjësinë prindërore, moshën, gjendjen familjare ose martesore, gjendjen civile, vendbanimin, gjendjen shëndetësore, predispozicionet gjenetike, pamjen e jashtme, aftësinë e kufizuar, përkatësinë në një grup të veçantë, ose me çdo shkak tjetër.”*

Neni 7, i LMD, i ndryshuar, parashikon shprehimisht: “1. Çdo veprim ose mosveprim i autoriteteve publike ose i personave fizikë a juridikë që marrin pjesë në jetën dhe sektorët publikë ose privatë, që krijojnë baza për mohimin e barazisë ndaj një personi apo grupi personash, ose që i ekspozon ata ndaj një trajtimi të padrejtë dhe jo të barabartë, kur ata ndodhen në rrethana të njëjta ose të ngjashme, në krahasim me persona të tjerë ose grupe të tjera personash, përbën diskriminim. 2. Eliminimi i të gjitha privilegjeve dhe i diskriminimit të padrejtë, garantohet për cilindo, në bazë të të drejtave vetjake, politike, ekonomike, shoqërore dhe kulturore të siguruara nga Kushtetuta e Republikës së Shqipërisë dhe aktet ndërkombëtare të ratifikuara nga Republika e Shqipërisë, si dhe nga ligjet në fuqi. 3. Autoritetet publike kanë detyrimin për të promovuar barazinë dhe për të parandaluar diskriminimin gjatë ushtrimit të funksioneve të tyre.”

Në Kreun III, të ligjit të sipërcituar parashikohet mbrojtje e posaçme nga diskriminimi në fushën e punësimit. Ky ligj në nenin 12, pika 1, gërma c) parashikon shprehimisht se: “1. Ndalohe diskriminimi i personit në lidhje me të drejtën e tij për punësim. Diskriminimi përfshin çdo dallim, kufizim ose përjashtim që bazohet në shkaqet e përmendura në nenin 1 të këtij ligji dhe që, ndër të tjera, ka lidhje me: ...c) trajtimin e punëmarrësve në vendin e punës, duke përfshirë trajtimin e tyre gjatë vendosjes ose ndryshimit të kushteve të punës, shpërblimin, përfitimet dhe mjedisin e punës, trajtimin lidhur me trajnimet profesionale ose gjatë procesit disiplinor apo lidhur me pushimin nga puna ose zgjidhjen e kontratës së punës;”

Hapat proçeduralë të ndjekur nga strukturat përkatëse të Komisionerit për Mbrojtjen nga Diskriminimi, paraqiten si më poshtë vijojnë:

- A.** Pas analizimit të ankesës nr. 29, datë 03.02.2022, e znj. E.S., u konstatua se nga pikëpamja formale, ajo i plotësonte kërkesat e parashikuara nga neni 33, pika 3 të ligjit nr. 10 221, datë 04.02.2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar. Për këtë arsye, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi filloi proçedurat përkatëse për shqyrtimin e saj.
- B.** Mbështetur në nenin 33, pika 7³, të ligjit nr. 10 221/2010 “Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”, të ndryshuar, Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi iu drejtua Yura

³ Neni 33, pika 7, i ligjit 10 221/2010, i ndryshuar, parashikon se: “Me regjistrimin e ankesës, komisioneri verifikon faktet. Për këtë qëllim, komisioneri mund t’u kërkojë ankuesit dhe personit kundër të cilit është drejtuar ankesa, të paraqesin parashtrime me shkrim brenda 10 ditëve pune nga dita që palët marrin njoftimin. Kur e çmon të nevojshme, komisioneri merr informacion edhe nga çdo person ose burim tjetër.”

Corporation Albania sh.p.k., si dhe për dijeni ankuesit, me shkresën nr. 241/1 prot., datë 09.02.2022, ku kërkohet informacion i mëposhtëm:

- Informacion i përgjithshëm mbi pretendimet e ankueses;
 - Kopje të kontratave individuale të punës së ankueses;
 - Kopje e librezës së punës së ankueses;
 - Praktikat e të gjitha masave disiplinore të dhëna ndaj ankueses (njoftimi për takim, procesverbali i takimit, observacionet e punonjësës, akti administrativ për dhënie mase disiplinore);
 - Provat përkatëse që vërtetojnë shkeljet e ankueses për dhënien e secilës masë disiplinore;
 - Informacion nëse ankuesja i ka ankimuar administrativisht ose gjyqësisht masat disiplinore;
 - Praktika e zgjidhjes së kontratës individuale të punës;
 - Prova dhe fakte konkrete që vërtetojnë shkeljet e punonjësës, të cilat përbëjnë “shkaqe të justifikuara” për zgjidhjen e kontratës individuale të punës;
 - Kopje e përshkrimit të punës për pozicionin e punës “operator në prerje dhe presim”;
 - Informacion mbi moshën dhe vendbanimin e punonjësës, që ka zëvendësuar ankuesen në pozicionin e saj të punës. Të dërgohet kopje e aktit të emërimit të saj në detyrë/kontratës individuale të punës, si dhe kopje e kartës së indentitetit dhe vërtetim vendbanimi;
 - Të dërgohet lista emërore e të gjithë operatoreve në prerje dhe presim, ku të evidentohet ditëlindja, vendbanimi i secilës prej tyre, si dhe masat disiplinore që kanë në ngarkim;
 - Informacion mbi numrin e punonjësëve të shoqërisë, që kanë vendbanimin e tyre në Fier;
 - Informacion mbi numrin e punonjësëve të shoqërisë, që kanë moshën e ankueses dhe vazhdojnë ende të punojnë pranë kësaj shoqërie;
 - Informacion mbi strukturën dhe emrat e personave përgjegjës, që kryejnë procesin e rekrutimit të punonjësëve pranë kësaj shoqërie;
 - Informacion nëse çështja mbi marrëdhëniet e punës po gjykohet pranë Gjykatës së Rrethit Gjyqësor Fier.
-
- Në përgjigje të shkresës nr. 241/1 prot., datë 09.02.2022, së KMD-së, Shoqëria Yura Corporation Albania sh.p.k. dërgoi shkresën nr. 32, datë 18.02.2022, nëpërmjet së cilës sqaron se Yura Corporation Albania është regjistruar në datën 17.05.2018 në Qendrën Kombëtare të Regjistrimit si person juridik dhe ka si objekt të veprimtarisë së saj prodhimin e sistemit elektrik dhe pjesëve automobilistike. Ankuesja ka filluar punë në Yura Corporation Albania, në datën 07.08.2020, në pozicionin “operator makine” për instalimin e linjave elektrike në Departamentin e Prerjes dhe Presimit.

Në datën 07.08.2020 ndërmjet znj. E.S. dhe Yura Corporation Albania shpk është nënshkruar një kontratë 1-vjeçare me data efektive 07.08.2020-06.08.2021. Kjo kontratë punësimi është ndjekur nga një amendament 2-mujor me data efektive 06.08.2021-06.10.2021. Amendamenti për zgjatjen e afatit 2 mujor të kontratës është një vendim i marrë nga CEO i kompanisë, në atë moment, z. J. W. N., për faktin se disa nga menaxherët koreanë, të cilët marrin vendimin për rinovimin ose mosrinovimin e kontratës nuk ndodheshin në Shqipëri dhe prandaj për të gjithë punonjësit, që u mbaronte kontrata e punës në korrik 2021 apo gusht 2021, u vendos amendimi 2 mujor. Pas përfundimit të tij, është vendosur rinovimi i kontratës me data efektive 06.10.2021-05.10.2022.

Gjatë marrëdhënies së punësimit, ndaj znj. E.S. janë dhënë tre vërejtje me shkrim, përkatësisht në datat 15.12.2020 për “Gabim drejtimi i bashkimit”, datë 01.04.2021 për “Gabim drejtimi i bashkimit” dhe më datë 12.11.2021 për “Refuzim të urdhërit të punës, shqetësim të kolegëve, ngritje të tonit të zërit ndaj përgjegjësit në ambientet e punës, grisja e biletave dhe dëmtimi i telave”. Të treja vërejtjet me shkrim janë vendosur pas periudhës së proves, e cila daton më 07.08.2020-07.11.2020.

I gjithë procesi i punës që operatorët në Departamentin e Prerjes dhe Presimit bëjnë, reflektohet në sistemin MES dhe nga ky sistem rezulton se znj. E.S. ka kryer 1325 fije gabim gjatë vitit 2020 dhe 1491 fije gabim gjatë vitit 2021, për data dhe muaj të ndryshëm dhe për të gjitha këto gabime me përjashtim të datave që ka marrë vërejtje me shkrim, për të tjerat është komunikuar gabimi dhe vërejtja ka qenë verbale, konfirmuar kjo nga oficerët dhe Team Leader i Departamentit të Prerjes dhe Presimit.

Në shkresën e kësaj shoqërie sqarohet se duke iu referuar Rregullores së Brendshme të kompanisë, kontratës së punës dhe legjislacionit në fuqi, çdo punonjësi gjatë periudhës së trajnimit i shpjegohet çdo pjesë e procesit për një numër të caktuar ditësh (në varësi të procesit) dhe i jepet mundësia për të memorizuar procesin dhe për t’u shkathtësuar në atë proces. Nëse pas periudhës së trajnimit: a) punonjësi ka treguar që është profesionalisht i paaftë të kryejë detyrat që i janë caktuar atij/asaj në standardin e kërkuar në përshkrimin e punës ose në këtë kontratë, apo b) punonjësi në mënyrë të përsëritur (d.m.th. për më shumë se 1 herë) nuk arrin të përmbushë detyrat në kohë dhe/ose me saktësi, pa ndonjë arsye të mirë ose të ndjekë një udhëzim të arsyeshëm, atëherë punëdhënësi ka të drejtë të vendosi masa disiplinore, apo të ndërpresë marrëdhëniet e punësimit në varësi të dëmit të shkaktuar. Në rastin konkret, për sa i përket dy vërejtjeve të para të znj. Eljana Sulejmani i janë treguar të dhënat nga sistemi MES dhe ka pranuar gabimet në procesin e punës, duke i nënshkruar vërejtjet me shkrim, ndërkohë që për gabimin e identifikuar në datën 12.11.2021, ankuesja nuk ka qenë dakord me vërejtjen dhe nuk ka pranuar të firmosë. Në rastet kur, punonjësi nuk pranon të nënshkruajë vërejtjen me shkrim, dy dëshmitarë të situatës kanë të drejtë të

nënshkruajnë dhe kështu ka ndodhur. Vërejtja e tretë është nënshkruar nga z. N. K. dhe z. D. M. Shoqëria Yura sqaron se ankuesja nuk e ka ankimuar këtë vërejtje me shkrim, sikurse parashikohet në Rregulloren e Brendshme, gjë për të cilën është informuar në momentin e trajnimit, një ditë para fillimit të punësimit.

Në datën 13.11.2021 në ambientet e shoqërisë është zhvilluar një takim me znj. E.S., e cila ngriti pretendimet se gabimi, i cili i është komunikuar më datë 12.11.2021, nuk është bërë nga ana e saj, pretendim i cili bie poshtë nga rezultatet që dalin nga sistemi MES. Njëkohësisht, ajo ngriti pretendimin se ndaj saj është ushtruar dhunë fizike nga z. V. C. dhe z. D. M.

Në momentin e ngritjes së këtij pretendimi, Departamenti i Burimeve Njerëzore, por jo vetëm, ka parë me shumë kujdes pamjet filmike për turnin e orarit 14:00-22:00 dhe në asnjë moment nuk është vërejtur të jetë ushtruar dhunë fizike ndaj ankuses nga personat e sipërcituar. Duke qenë se pamjet filmike nuk janë me zë, Departamenti i Burimeve Njerëzore ka thirrur 2 (dy) dëshmitarë të situates, për të pyetur për ngjarjen e ndodhur dhe prej tyre është deklaruar se nuk është ushtruar dhunë në asnjë moment ndaj ankuses.

Sipas Rregullores së Brendshme dhe kontratës së punës, nëse punonjësi pajiset me 3 (tre) vërejtje me shkrim dhe këto vërejtje nuk janë shuar, atëherë bëhet shpërblyer me marrëdhënieve të punës, në mënyrë të menjëherëshme dhe kështu është proceduar me znj. E.S..

Për sa i përket, pretendimeve të ankuses për moshën dhe vendbanimin, shoqëria sqaron se mbi këto pretendime është bërë më dije për herë të parë nëpërmjet shkresës së KMD-së. Në këtë kontekst, kjo shoqëri thekson faktin se procesi i rekrutimit pranë Yura Albania është një proces shumë i qartë dhe punësimi i ankuses apo rinovimi i kontratës së saj tregon se nuk ka asnjë diskriminim. Kjo shoqëri sqaron se aktualisht ka 129 operatorë në të njëjtën moshë me znj. E.S., ose edhe në moshë më të madhe se ajo, ndërkohë që për sa i përket vendbanimit të punonjësve Yura Albania siguron transport për të gjithë edhe në terma kostosh transporti për rrethet. Në këtë këndvështrim, kompanisë do t'i interesonte më shumë që të punësonte punonjës që jetojnë brenda qytetit të Fierit, por ky nuk ka qenë kriter për përzgjedhje në punësim.

Lidhur me procedurën e punësimit, shoqëria Yura Albania sqaron se kur plani i punësimit, që dërgohet nga Korea reflekton se ka nevojë për punësim zhvillohen intervista. Yura Corporation Albania ka bashkëpunuar me Zyrën e Punës Fier dhe intervistohen individë të dërguar nga Zyra e Punës apo edhe individë që dorëzojnë jetëshkrimet pranë ambienteve të Yura Corporation Albania shpk.

Intervista zhvillohet nga Departamenti i Burimeve Njerëzore dhe gjatë intervistës jepen disa informacione të përgjithshme mbi shoqërinë Yura Albania, pozicioni i punës, turnet, paga etj. dhe kërkohen informacione të përgjithshme si të dhëna personale të tilla si: ditëlindja, arsimi, vendbanimi, numër telefoni etj. dhe informacion mbi punësime të mundshme të mëparshme, U shpjegohet qartë kandidatëve për intervistë se nuk ka rëndësi nëse kanë punuar të siguruar apo jo të siguruar dhe gjithashtu u kërkohet të përmendin kujdesin për fëmijët apo të moshuarit si eksperiencë punësimi pa pagesë. Njoftohen kandidatët se çdo informacion u dërgohet menaxherëve koreanë dhe në rast përzgjedhjeje do të marrin një telefonatë zakonisht brenda javës, për të filluar përgatitjen e dokumentacionit të kërkuar. Pas kësaj një ditë para ditës së fillimit të punës organizohet një trajnim mbi Rregulloren e Brendshme, një trajnim, i cili zgjat mesatarisht 2 orë dhe gjatë të cilit jepet çdo informacion i nevojshëm mbi çdo procedurë që ndiqet.

Procesi i rekrutimit të znj. E.S. është zhvilluar nga znj. E. S., dhe znj. G. Xh., specialiste të Burimeve Njerëzore të cilat nuk janë më pjesë e shoqërisë prej muajit tetor 2020 dhe nëntor 2020, si dhe nga z. T. J. Ch. me detyrë Menaxher i Burimeve Njerëzore.

Shoqëria Yura Construction Albania e bën me dije KMD-në se aktualisht personat përgjegjës për rekrutimin janë znj. E. Ll., Drejtoreshë e Burimeve Njerëzore, znj. N. P., znj. E. R., me detyrë specialiste pranë së njëjtës drejtori, znj. G. F., me detyrë Asistente e Burimeve Njerëzore dhe z. T. J. Ch., me detyrë HR Menager.

Ndër të tjera, kjo shoqëri e bën me dije KMD-në se nuk ka dijeni nëse çështja e marrëdhënieve të punës po gjykohet pranë Gjykatës së rrethit Gjyqësor Fier, pasi nuk kanë marrë asnjë njoftim nga kjo gjykatë.

Bashkëlidhur shkresës, Shoqëria Yura Construction Albania ka depozituar informacionin e kërkuar nga KMD, me përjashtim të librezës së punës së ankueses e cila rezulton se është tërhequr para disa javëve nga ajo

- Në vijim, palët u njoftuan për seancë dëgjimore, e cila u vendos të realizohet **në datën 28.04.2022, ora 11:00**, pranë Zyrës së KMD-së

Në seancë dëgjimore u paraqitën përfaqësues të kompanisë Yura Construction Albania dhe ankuesja E.S.. Përfaqësuesit e shoqërisë theksuan faktin se ankuesja nuk është larguar nga puna, si pasojë e diskriminimit për shkak të vendbanimit apo moshës, por për shkak të masave disiplinore që kishte patur në ngarkim. Këto masa janë dhënë si rrjedhim i gabimeve në punë dhe sjelljes aspak etike të ankueses me eprorët e kolegët. Ata theksuan faktin se neni 13, gërma e) e rregullores së brendshme të shoqërisë parashikonte që kontrata e punës mund të ndërpritej nga punëdhënësi, në rast të dhënies së 3 masave disiplinore ndaj punëmarrësit. Ata mohuan që ndaj ankueses të jetë

ushtruar dhunë fizike nga ana e supervisorit të saj, duke sqaruar se kanë përcjellë pranë KMD-së pamjet filmike të datës 12.11.2021. Ankuesja parashtroi sërish pretendimet e saj, duke pohuar faktin se ka kryer gabime në punë dhe se dy masat e para disiplinore i ka pranuar si të tilla, ndërkohë që nuk është dakord me masën e tretë dhe largimin nga puna. Ndër të tjera, gjatë seancës dëgjimore, përfaqësuesit e KMD-së i informuan palët se çështja në fjalë mund të zgjidhej me ndërmjetësim, duke i kërkuar ankueses, së cila ishte kërkesa e saj ndaj shoqërisë. Znj. E.S. kërkoi nga shoqëria rikthimin e saj në punë. KMD u la 10 ditë afat palëve për të njoftuar, nëse çështja do të zgjidhej me ndërmjetësim.

- Në vijim të seancës dëgjimore, Kompania Yura Construction Albania dërgoi në adresë të KMD-së shkresën nr. 79 prot., datë 06.05.2022, nëpërmjet së cilës e bën me dije KMD-në se Yura Corporation Albania sh.p.k. është regjistruar në datën 17.05.2018 në Qendrën Kombëtare të Regjistrimit me NUIS L81717032D me objekt të veprimtarisë së saj prodhimin e sistemit elektrik dhe pjesëve automobilistike etj.

Që nga momenti i regjistrimit të shoqërisë në Shqipëri, si dhe fillimit të veprimtarisë janë rekrutuar një numër i konsiderueshëm punonjësish, sipas kërkesave operacionale të kompanisë të cilat lidhen me natyrën e punës dhe kërkesës për prodhimin e pjesëve automobilistike, të cilat varen drejtpërdrejt nga sasia e porosisë së fuqisë blerëse. Shoqëria ka bashkëpunuar me Zyrën e Punës Fier, apo individë që dorëzojnë jetëshkrimet e tyre pranë ambienteve të kompanisë me qëllim punësimi. Intervista zhvillohet nga departamenti i burimeve njerëzore dhe gjatë intervistës jepen informacione të përgjithshme që përfshijnë të dhëna personale (ditëlindja, arsimi etj) si dhe informacion mbi punësimin të mundshme të mëparshme. Kandidatët njoftohen mbi faktin se çdo informacion u dërgohet menaxherëve koreanë dhe në rast përzgjedhjeje kontaktohen, për të filluar përgatitjen e dokumentacionit të kërkuar sipas Kodit të Punës.

Në shkresë theksohet fakti se duke patur parasysh natyrën e punës, çdo punonjës i rekrutuar pranë shoqërisë është trajnuar për një periudhë disa ditore ose javore në varësi të procesit të punës, përpara se të merrte përsipër kryerjen e detyrës sipas kushteve të kontratës së punës. Kjo praktikë është ndjekur pikërisht me qëllim që çdo person i cili do të pranonte të punësohej pranë shoqërisë të ketë aksesin e njohurive të duhura mbi procesin e punës që do të kryente dhe të ndihej i trajtuar në mënyrë të barabartë me çdo koleg paraardhës që do të gjente në sektorin përkatës.

Duke iu referuar rregullores së brendshme të kompanisë, kontratës së punës dhe legjislacionit në fuqi, çdo punonjës gjatë periudhës së trajnimit i shpjegohet çdo pjesë e procesit për një numër të caktuar ditësh (në varësi të procesit) dhe i jepet mundësia për të memorizuar procesin dhe për t'u shkathtësuar në të. Nëse pas periudhës së provës 3 mujore punonjësi ka treguar që është profesionalisht i paaftë të kryejë detyrat që i janë caktuar në standardin e kërkuar në përshkrimin e punës ose në kontratë dhe

punonjësi në mënyrë të përsëritur (dmth më shumë se një herë) nuk arrin të përmbushë detyrat në kohë dhe/ose me saktësi, pa ndonjë arsye të mirë ose të ndjekë një udhëzim të arsyeshëm, atëherë punëdhënësi ka të drejtë të vendosë masa disiplinore apo të ndërpresë marrëdhënien e punës në varësi të dëmit të shkaktuar.

Për sa i përket çështjes së znj. E.S. rezulton se pasi ka kaluar periudhën 3-mujore të provës, shoqëria ka nënshkruar me të një kontratë pune 1 vjeçare me datë efektive 07.08.2020-06.08.2021, në pozicionin operatore makine për instalime të linjave elektrike në Departamentin e Prerjes dhe Presimit. Kjo kontratë punësimi është ndjekur nga një amendament 2 mujor me datat efektive 06.08.2021-06.10.2021. Amendimi për zgjatje të afatit 2 mujor të kontratës është një vendim i marrë nga CEO i kompanisë, që në atë kohë ishte z. J. N., për faktin se disa nga menaxherët koreanë, të cilët merrnin vendimin për rinovimin ose mosrinovimin e kontratës nuk ndodheshin në Shqipëri dhe në këto kushte për të gjithë punonjësit që u përfundonte kontrata në korrik apo gusht 2021 u vendos amendimi dy mujor. Pas përfundimit të këtij amendimi është vendosur nga z. Dohyeong Lee, rinovimi i kontratës së punës me znj. E.S. me datat efektive 06.10.2021-05.10.2022. Gjatë marrëdhënies së punës ndaj znj. E. S. janë dhënë 3 vërejtje me shkrim, përkatësisht në datat 15.12.2020 me motivacion *“Gabim drejtimi i bashkimit”*, në datën 01.04.2021 me motivacion *“Gabim drejtimi i bashkimit”* dhe më datë 12.11.2021⁴ për *“Refuzim të urdhërit të punës, shqetësim të kolegëve, ngritje të tonit të zërit përgjegjësit në ambientet e punës, grisja e biletave dhe dëmtim i telave”*.

Të treja vërejtjet me shkrim janë vendosur pas periudhës së provës, e cila daton më 07.08.2020 (data e lidhjes së kontratës). Vlen të theksohet fakti se përveç vërejtjeve me shkrim ndaj saj janë dhënë edhe vërejtje verbale, fakt që konfirmohet nga oficerët dhe Team Leader i Departamentit të Prerjes dhe Presimit. Duke qenë se i gjithë procesi i prerjes dhe presimit në departamentin, ku punonte ankuesja, reflektohet në sistemin MES, nga ky i fundit rezulton se ankuesja ka kryer 1325 fije gabim gjatë vitit 2020 dhe 1491 fije gabim gjatë vitit 2021, për data dhe muaj të ndryshëm, gabime, të cilat i janë komunikuar verbalisht me qëllim vazhdimin e marrëdhënies së punës dhe mos marrjen e masave disiplinore me shkrim të njëpasnjëshme, për të shmangur zgjidhjen e kontratës së punës me ankuesen. Ky tolerim nga ana e punëdhënësit tregon se pavarësisht gabimeve të saj i është dhënë mundësia për të vijuar punën, duke mos reflektuar asnjë shenjë diskriminimi siç pretendohet, përkundrazi toleranca e treguar dhe mirëbesimi i dhënë u keqpërdor nga znj. E.S..

Për sa i përket dy vërejtjeve të para në datat 15.12.2020 dhe datë 01.04.2021, znj. E.S. i janë treguar të dhënat nga sistemi MES dhe ka pranuar gabimet në procesin e punës duke nënshkruar vërejtjet me shkrim. Ndërkohë që, për gabimin e identifikuar në datën 12.11.2021, ankuesja duke qenë koshiente se kjo vërejtje do të sillte zgjidhjen e kontratës së punës nuk ka qenë dakord dhe nuk ka pranuar të

⁴ Shkelja e ankueses është në datën 12.11.2021, ndërkohë që masa rezulton në datën 13.11.2021.

firmosë. Në interpretim të nenit 153 të Kodit të Punës, punëdhënësi dhe punëmarrësi mund të zgjidhnin menjëherë kontratën e punës për shkaqe të justifikuara. Vlerësohen si shkaqe të justifikuara të gjitha rrethanat e rënda që nuk lejojnë sipas parimit të mirëbesimit, t'i kërkohej atij që ka zgjidhur kontratën vazhdimin e marrëdhënies së punës. Konsiderohen shkaqe të justifikuara rastet kur punëmarrësi shkel detyrimet kontraktuale me faj të lehtë në mënyrë të përsëritur, me gjithë paraljmërimin me shkrim të punëdhënësit.

Në rastin konkret, znj. E.S. ka shkelur detyrimet kontraktuale me faj dhe në mënyrë të përsëritur edhe pse është njoftuar si verbalisht dhe me shkrim nga punëdhënësi. Ndaj saj është marrë vendim për zgjidhjen e kontratës së punës. Pavarësisht sa më sipër, punëdhënësi nuk i ka kërkuar ankueses ndreqjen e dëmit të shkaktuar si pasojë e veprimeve apo mosveprimeve të saj, lidhur me përmbushjen e detyrave kontraktuale.

Gjithashtu, në shkresën e shoqërisë vihet theksi në faktin se znj. E.S. ka patur sjellje jo etike ndaj kolegëve, por edhe drejtuesve të departamentit duke shkaktuar shpesh herë trazira në punë, deri sa kjo situatë duke shtuar dhe gabimet e saj të reflektuara në vërejtjet me shkrim, pasoi me zgjidhjen e kontratës së punës.

Në datën 13.11.2021, në ambinetet e Yura Corporation Albania sh.p.k. është zhvilluar një takim me ankuesen e cila ngriti pretendimet se gabimi, i cili i është komunikuar më datë 12.11.2021 nuk është bërë nga ana e saj, pretendim i cili bie poshtë nga rezultatet që dalin nga sistemi MES. Njëkohësisht ankuesja ngriti edhe pretendimin se ndaj saj është ushtruar dhunë fizike nga ana e z. V. C. dhe z. D. M. Në momentin e ngritjes së këtij pretendimi, Departamenti i Burimeve Njerëzore, por jo vetëm kanë parë me shumë kujdes pamjet filmike për turnin e pasdites në orarin 14.00-22:00 dhe në asnjë moment nuk është vërejtur të jetë ushtruar dhunë fizike nga dy personat e sipërcituar. Duke qenë se pamjet filmike nuk janë me zë, departamenti i burimeve njerëzore ka thirrur dy dëshmitarë të situatës për të pyetur për ngjarjen e ndodhur dhe prej tyre është deklaruar se nuk është ushtruar në asnjë moment dhunë ndaj ankueses. Sipas Rregullores së Brendshme dhe kontratës së punës, nëse punonjësi pajiset me 3 vërejtje me shkrim dhe këto vërejtje nuk janë shuar, atëherë kryhet shkëputja e marrëdhënies së punës, në mënyrë të menjëhershme.

Për sa i përket pretendimeve të ankueses për diskriminim për shkak të moshës dhe vendbanimit, shoqëria thekson faktin se këto pretendime janë abuzive dhe të pambështetura anë prova nga ana e saj. Veprimet e ankueses janë të qëllimta ndaj Yura Corporation Albania sh.p.k. për shkak të zgjidhjes së kontratës së punës, duke synuar cënimin dhe denigrimin e figurës së shoqërisë, duke trilluar gjëra të paqena. Shoqëria thekson faktin se këto veprime të ankueses karakterizohen si shpifje dhe fyerje ndaj Yura Corporation Albania, për të cilat shoqëria do të depozitojë kallëzim penal në Prokurorinë e Rrethit Gjyqësor Fier.

Në shkresë vihet në dukje fakti se nga ana e ankueses synohet keqbërje civile (një padrejtësi apo shkelje) e kryer ndaj Yura Corporation Albania. Natyra e keqbërjes është efekti negativ apo dëmi kundrejt emrit të mirë ose reputacionit të shoqërisë, duke dhënë deklarata të rreme ose të pavërteta, që kanë për qëllim të dëmtojnë reputacionin e shoqërisë.

Në vijim, shoqëria sqaron se gjatë gjithë kohës së marrëdhënies së punës, nga znj. E.S. nuk është pretenduar diskriminimi për shkak të moshës dhe vendbanimit, pasi rezulton se mosha e punonjësve të shoqërisë varion nga 18-57 vjeç, si dhe vendbanimi i tyre nuk ka rëndësi për punëdhënësin, për aq kohë sa vetë punëmarrësi merr përsipër kryerjen e detyrës në vendin ku kryhet puna. Ankuesja ka banuar dhe banon në Fier, çka do të thotë se nga pikpamja e transportit është më praktik vendbanimi në afërsi të vendit të punës, duke kursyer kohën dhe koston monetare për të ardhur në punë. Yura Corporation sqaron se është jo logjik dhe i paparanueshëm ky pretendim nga ana e ankueses dhe rithekson faktin se ajo është duke abuzuar me të drejtën e ankimit pranë KMD-së duke patur si qëllim një keqbërje civile dhe dëmtimin e reputacionit të shoqërisë.

Shoqëria thekson faktin se nëse do t'i referoheshim marrëdhënies së punës me ankuesen, e cila daton nga data 07.08.2020-06.08.2021 dhe ankuesja gjatë kësaj periudhe kohore do të kishte ndier diskriminim dhe nëse Yura Corporation Albania do të kishte patur preferenca për punësimin e punonjësve të saj që lidhen me moshën apo vendbanimin, atëherë kontrata e punës së ankueses nuk do të ishte rinovuar më. Fakti që nga ana e ankueses janë kryer gabime në punë në datat 15.12.2020, 01.04.2021, të cilat janë pranuar nga ana e saj, si dhe gabimet e reflektuara në sistemin MES, ku rezulton se ankuesja ka kryer gabim 1325 fije gjatë vitit 2020 dhe 1491 fije gabim gjatë vitit 2021, për data dhe muaj të ndryshëm, gabime të cilat i janë komunikuar verbalisht, do të mjaftonte si shkak për të mos rinovuar kontratën e saj të punës. Por, pavarësisht gabimeve të saj, ankuesja sërisht është zgjedhur për të vazhduar kontratën e punës me shoqërinë, e cila i ka rinovuar kontratën e punës në datën 06.10.2021 me afat deri në datën 05.10.2022. Nëse shkaqet e diskriminimit të pretenduar nga ankuesja do të ishin të vërteta, atëherë kompania nuk do të kishte rinovuar kontratën e saj.

Shoqëria Yura Corporation Albania vë në dukje faktin se znj. E.S. ka bërë një ankim dhe ka parashtruar një pretendim për të cilin nuk është paraqitur asnjë provë. Madje thëniet e saj janë kontradiktore me rrethanat e sipërcituara dhe të gjitha provat e vëna në dispozicion nga shoqëria.

Njëkohësisht kjo shoqëri, thekson faktin se ankuesja ka thyer besimin dhe si rrjedhim ndërmjet tyre nuk mund të ketë një bashkëpunim të qetë dhe në interes të dyanshëm. Sipas Yura Corporation, ankuesja po bën përpjekje të ngarkojë shoqërinë me përgjegjësi duke kryer deklarata të rreme me qëllime jo të mira, të cilat nuk mund të çojnë drejt një marrëveshjeje për ripunësim.

I. Vlerësimi i fakteve dhe provave të grumbulluara nga Komisioneri gjatë procesit të shqyrtimit të çështjes.

A. Lidhur me trajtimin e padrejtë, disfavorizues dhe të pabarabartë të ankueses.

Mbështetur në provat e administruara gjatë procesit të shqyrtimit të ankesës, Komisioneri vlerëson se:

Yura Corporation Albania sh.p.k. është një shoqëri koreane që operon dhe ushtron aktivitetin e saj edhe në Shqipëri. Kjo shoqëri është regjistruar pranë Qendrës Kombëtare të Regjistrimit. Objekti i aktivitetit të saj konsiston kryesisht në prodhimin e sistemit elektrik dhe pjesëve automobilistike. Në bazë të Vendimit Nr. 70, datë 13.02.2019, të Këshillit të Ministrave, *“Për dhënien e miratimit për lidhjen e kontratës së enfiteozës, me tarifën 1 euro/kontrata, ndërmjet Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, si enfiteozëdhënëse, dhe shoqërisë “Yura Corporation Albania” sh.p.k., si enfiteozëmarrës, për pasurinë “Baza e Tubove”, Zona Kadastrale nr. 3934, me sipërfaqe të përgjithshme 49 347 m2, Zhupan, Fier, pjesë e fondit të pasurive të paluajtshme për mbështetjen e investimeve strategjike”* është miratuar lidhja e kontratës së enfiteozës, me tarifën 1 euro/kontrata, ndërmjet Ministrisë së Financave dhe Ekonomisë, si enfiteozëdhënëse, dhe shoqërisë “Yura Corporation Albania” shpk si enfiteozë-marrës për pasurinë “Baza e Tubove”, zona kadastrale nr. 3934, me sipërfaqe të përgjithshme 49 347 m2, Zhupan, Fier, pjesë e fondit të pasurive të paluajtshme për mbështetjen e investimeve strategjike, për një periudhë 60-vjeçare.⁵

Mbështetur në Vendimin nr. 14/3, datë 12.02.2019, e Komitetit të Investimeve Strategjike është miratuar statusi “Investim/Investitor strategjik procedurë e asistuar” për projektin e investimit me potencial strategjik *“Fabrikë për Prodhimin e Sistemeve dhe Pjesëve Elektrike për Automobilë”*, i cili është duke u realizuar nga subjekti Yura Corporation Albania, i cili konsiderohet si investitor strategjik. Projekti përfshin ndërtimin e një fabrike për prodhimin e sistemeve dhe pjesëve elektrike për automobilë, i cili shtrihet në pasurinë e paluajtshme shtetërore të njohur si “Baza e Tubove”, aktualisht në administrim të shoqërisë Albpetrol Sha, shpallur si “Zonë me Përparësi Zhvillimi” me VKM nr. 333, datë 6.6.2018.

Ankuesja E.S., lindur në Ballsh në datën 11.03.1975 dhe banuese në Fier, është punësuar pranë Yura Corporation Albania sh.p.k. në datën 07.08.2020, në pozicionin e operatores së makinës për instalime të linjave në Departamentin e Prerjes dhe Presimit. Marrëdhënia e punës ndërmjet

⁵ Referuar <https://www.opencorporates.al/sq/nipt/181717032d>

palëve rregullohej nga dispozitat e Kodit të Punës, Rregullorja e Brendshme e shoqërisë dhe kontrata individuale të punës, me afat të caktuar. Afati i vlefshmërisë së kontratës së punës ishte përgjatë periudhës kohore, nga data 07.08.2020, deri në datën 06.08.2021. Pas përfundimit të afatit të kontratës së sipërcituar, shoqëria ka nënshkruar një akt të quajtur Amendamet, ku marrëdhënia e punës zgjatet edhe për 2 (dy) muaj të tjerë. Ky akt është lidhur edhe me punonjës të tjerë, të cilëve u përfundonte kontrata e punës në periudhën korrik-gusht 2021, sikurse ankuses, pasi menaxherët koreanë që merrnin vendim për rinovimin e kontratave të punës nuk ndodheshin në atë periudhë kohore në Shqipëri. Në përfundim të afatit 2 (dy) muaj të amendamentit, rezulton se ndërmjet palëve është lidhur një kontratë tjetër pune me afat të caktuar për periudhën 06.10.2021, deri në datën 05.10.2022. Kontratat e sipërcituara janë depozituar në cilësi provë nga punëdhënësi pranë KMD-së dhe rezultojnë të nënshkruara nga të dyja palët.

Në germën e), të nenit 13 “Ndërprerja e Kontratës së Punës”, të Rregullores së Brendshme të Kompanisë Yura Corporation Albania sh.p.k. parashikohet shprehimisht:

13.1. Punëdhënësi mund të zgjedhë që të ndërpresë kontratën në rastet e mëposhtëme, duke përfshirë, por jo kufizuar në:

.....

- a) Punonjësi pajiset me 3 vërejtje me shkrim. Në rast se gabimi është i rëndë, punëdhënësi mund të shkëpusë marrëdhënien e punës në mënyrë të menjëherëshme”.*

Në nenin 12 të kontratës individuale të punës, parashikohet shprehimisht se:

12.1. Në rast të shkeljes nga punonjësi i detyrimeve të këtij rregulli, dhe/ose të kontratës së punës dhe/ose rregulloreve të brendshme të Kompanisë, Punonjësi mund të jetë subjekt i ndonjë ose të gjitha masave disiplinore të mëposhtëme:

- a) një paralajmërim verbal, i cili mund të konfirmohet më tej me një mesazh email ose me një formë të shkruar;*
- b) paralajmërimin e parë me shkrim;*
- c) paralajmërimin me shkrim përfundimtar;*
- d) pezullimin e përkohshëm nga detyra;*
- e) përfundimin siç përcaktohet në nenin 14 të Rregullores së Punonjësve.*

12.2 Masat disiplinore vendosen duke marrë parasysh natyrën e shkeljes, shkallën e përgjegjësisë së punonjësit, shkallën e dëmtimit të shkaktuar, ekzistencën e masave të marra më parë dhe pa pasur ndonjë detyrim të ndjekin renditjen e mësipërme, sipas nenit. Sipas mendimit

të punëdhënësit, masa disiplinore mund të jetë e njëjtë me atë të mëparshme ose mund të kapërcejë të gjitha masat e përshkruara këtu më lart.

Gjatë marrëdhënies së punës, ndaj znj. E.S. janë dhënë 3 (tre) vërejtje me shkrim. Punëdhënësi ka pohuar faktin se ankueses i janë dhënë paraprakisht disa paralajmërime verbale, të cilat janë pranuar edhe nga vetë ankuesja, e cila edhe në seancë dëgjimore ka pohuar faktin se ka kryer gabime në punë dhe ka marrë vërejtje verbale. Vërejtja e parë me shkrim është dhënë në datën 15.12.2020 me motivacion *“gabim drejtimi i bashkimit”*. Kjo vërejtje është pranuar nga ankuesja, pasi i janë treguar të dhënat e regjistruara nga sistemi MES, në të cilin reflektohen qartësisht të gjithë gabimet e punonjësve gjatë procesit të punës. Vërejtja e dytë me shkrim është dhënë në datën 01.04.2021 me motivacion *“gabim drejtimi i bashkimit”*, të cilën sërish ankuesja e ka pranuar dhe nuk e ka kundërshtuar pranë punëdhënësit, apo në gjykatë, pasi sërish i janë bërë të ditura gabimet në punë të reflektuara në sistem.

Në datën 12.11.2021, ankuesja ka patur konflikt me supervizorin e punës së saj z. V.C. dhe me z. D.M.⁶ Referuar akteve të depozituara në cilësi prove nga Yura Corporation Albania sh.p.k. rezulton se pasi supervizori i ka komunikuar gabimin e rradhës në punë, ankuesja ka ngritur tonin e zërit dhe ka krijuar një debat shumë të ashpër me të.

Në datën 13.11.2021, ora 11:30, është mbajtur një takim me znj. E.S., me qëllim komunikimin e shkeljeve të kryera. Në këtë takim është mbajtur një procesverbal, ku ankueses i është komunikuar se në datën 12.11.2021, ajo ka refuzuar urdhërin e punës të dhënë nga përgjegjësi, ka ngritur tonin e zërit dhe ka shqetësuar kolegët, ka grisur biletat, dëmtuar telat etj. Referuar procesverbalit në fjalë rezulton se ky akt është nënshkruar nga të gjithë të pranishmit, ndërkohë që znj. E.S. ka refuzuar nënshkrimin e tij. Në të njëjtën datë, ndaj ankueses është dhënë vërejtja e tretë me motivacion *“refuzim i urdhrat të punës, shqetësim i kolegëve, ngritje e tonit të zërit ndaj përgjegjësit në ambientet e punës, grisja e biletave dhe dëmtim i telave”*.

Në vijim, në datën 13.11.2021, në ambientet e Yura Corporation Albania është zhvilluar një takim i ankueses me përfaqësuesit e burimeve njerëzore të shoqërisë, ku është mbajtur një procesverbal, në të cilin ankuesja ka parashtruar versionin e saj të fakteve, ku ndër të tjera ka sqaruar edhe konfliktin që ka patur me z. V.C. supervizorin e saj dhe z. D.M., të cilët sipas saj i kanë tërhequr telin me dhunë dhe i kanë dëmtuar gishtin e dorës. Për një fakt të tillë, ankuesja shprehet se ka bërë edhe denoncim në polici. Referuar procesverbalit në fjalë rezulton se ankuesja ka refuzuar ta nënshkruajë atë.

⁶ Sipas dëshmisë së ankueses në seancë dëgjimore, z. D.M. ishte supervisor në një departament tjetër, të shoqërisë;

Në datën 15.11.2021, përfaqësuesit e shoqërisë kanë realizuar takim me z. V.C. të cilit i është kërkuar të japë versionin e tij të çështjes. Referuar procesverbalit në fjalë rezulton se z. V.C. ka sqaruar se në momentin kur i ka komunikuar gabimin e kryer në punë, ankuesja është irrituar dhe e ka marrë komunikimin e situatës si personale, ndërkohë që ai nuk ka patur qëllim të tillë, si dhe ka mohuar ushtrimin e dhunës ndaj saj.

Në vijim, përfaqësuesit e punëdhënësit kanë kryer një takim me z. A.C., i cili ka qenë i pranishëm në momentin e ndodhjes së konfliktit. Referuar procesverbalit të takimit, z. A.C. ka sqaruar se ka qenë i pranishëm në momentin e debatit ndërmjet ankueses dhe kontrolluesit të saj, z. V.C. Sipas tij, komunikimi i z. V.C. ka qenë normal, ndërkohë që pohon të kundërtën për ankuesen, e cila në momentin, kur i është komunikuar gabimi në punë dhe i është bërë me dije se bileta ka qenë në emër të saj, ka patur reagim të keq. Z. A.C. ka mohuar që të jetë ushtruar dhunë nga ana e z. V.C. dhe D.M., ndaj znj. E.S. dhe thekson faktin se ajo ka sjellje të keqe me kolegët.

Në të njëjtën datë është marrë edhe dëshmia e znj. A. Dh., punonjëse në të njëjtin departament me ankuesen, e cila është pyetur lidhur me ngjarjen e ndodhur në datën 12.11.2021. Znj. A.Dh., ka sqaruar se ka patur një debat ndërmjet z. V.C. dhe z. D.M, dhe znj. E.S. ndërkohë që i është komunikuar gabimi i kryer në punë. Fillimisht, komunikimi ka qenë normal, derisa në një moment të caktuar ankuesja ka ngritur tonin e zërit ndaj tyre. Megjithëse i është thënë që të shkojë në shtëpi e të qetësohet, ajo ka vijuar debatin. Edhe znj. A.Dh. ka theksuar faktin se nga ana e z. V.C dhe z. D.M., në asnjë moment nuk është ushtruar dhunë fizike ndaj ankueses dhe nuk janë përdorur ofendime ndaj saj.

Në datën 16.11.2021, është zhvilluar një tjetër takim ndërmjet menaxherëve koreanë dhe znj. E.S.. Edhe në këtë takim është mbajtur procesverbali përkatës, i cili është depozituar në cilësi prove pranë KMD-së. Në këtë takim, znj. E.S. i është komunikuar se janë vëzhguar me kujdes pamjet filmike të kamerave të sigurisë, ku në asnjë rast nuk rezulton që të jetë ushtruar dhunë fizike ndaj saj. Përkthimi i bisedës është kërkuar të bëhet nga një punonjës që nuk ishte pjesë e departamentit ku punonin personat e involvuar në konflikt, pasi ankuesja ka refuzuar që përkthimi të kryhej nga z. V.C. Njëkohësisht, në këtë takim, znj. E.S. i janë vënë në dukje edhe gabimet e kryera në punë, të cilat reflektohen në sistemin MES. Në këtë takim, ankueses i është komunikuar edhe Vendimi nr. 23, datë 16.11.2021, i titullarit të shoqërisë ku është vendosur zgjidhja e menjëherëshme e marrëdhënieve të punës.

Referuar akteve të depozituara në cilësi provë nga Yura Corporation Albania sh.p.k. dhe përkatësisht printimeve nga sistemi MES, rezulton se ankuesja ka kryer gabime në punë përgjatë vitit 2020, në total 1325 fije gabim dhe vitit – total 1491 fije, të cilat janë reflektuar sipas datave përkatëse. Njëkohësisht, kjo kompani ka dërguar në cilësi prove edhe pamjet filmike, të datës

12.11.2021, ku nuk rezulton të jetë ushtruar dhunë fizike ndaj ankueses nga personat e sipërcituar.

Për sa më sipër, Yura Corporation Albania ka depozituar në cilësi prove listën e 8 (tetë) punonjësve të tjerë të kompanisë, përkatësisht z. L.H., z.I.K., z. A.I., z. E.S., z. K.B., znj. S.Z., z. G.B. dhe znj. L.Ll., që janë larguar nga puna, pasi ndaj tyre janë dhënë 3 (tre) masa disiplinore. Në këtë kontekst, shoqëria Yura Corporation sh.p.k. ka sqaruar se parashikimi në rregulloren e brendshme është zbatuar për të gjithë ata punonjës që kanë kryer shkelje dhe janë ndërshtuar me 3 (tre) masa disiplinore dhe jo vetëm për ankuesen.

Njëkohësisht, kjo shoqëri ka depozituar në cilësi prove, në kuadër të hetimit administrativ të Komisionerit, listën e punonjësve që punojnë aktualisht pranë kësaj shoqërie dhe që kanë vendbanim qytetin e Fierit, sikurse edhe ankuesja. Referuar listës në fjalë rezulton se pranë kësaj kompanie punojnë 598 punonjës që e kanë vendbanimin e tyre në Fier. Në cilësi prove është depozituar gjithashtu edhe lista e punonjësve me moshë të njëjtë ose më të madhe me ankuesen, të cilët ende punojnë pranë kësaj kompanie. Referuar listës në fjalë rezulton se 129 punonjës të kësaj shoqërie kanë moshë të njëjtë ose më të madhe se ankuesja.

Për sa më sipër, KMD gjykon se ankuesja nuk është ekspozuar ndaj një trajtimi të padrejtë, disfavorizues e të pabarabartë nga ana e Yura Corporation Albania.

Në kushtet kur, nuk ekziston një trajtim i padrejtë, disfavorizues dhe i pabarabartë i ankueses nga ana e kompanisë Yura Corporation Albania sh.p.k., nuk mund të ketë diskriminim për shkaqet e pretenduara në ankesë.

PËR KËTO ARSYE :

Mbështetur në nenin 1, nenin 7, pikat 1 dhe 3, nenin 12, nenin 21, pika 1, nenin 32, pika 1, gërma a) e nenin 33, pikat 10-12, të Ligjit nr. 10221, datë 04.02.2010 *“Për Mbrojtjen nga Diskriminimi”*, i ndryshuar,
Komisioneri për Mbrojtjen nga Diskriminimi,

V E N D O S I :

1. Konstatimin e mosdiskriminimit për shkak të vendbanimit dhe moshës, të znj. E.S., nga

ana e Yura Corporation Albania sh.p.k.

2. Kundër këtij vendimi lejohet ankim në Gjykatën Administrative të Shkallës së Parë Tiranë, brenda 45 ditëve nga marrja dijeni.

KOMISIONER

Robert GAJDA

Fusha – Punësim
Shkak – vendbanimi, mosha
Lloji i vendimit - mosdiskriminim